

**FICHA IDENTIFICATIVA****DATOS DE LA ASIGNATURA****Código:** 33309**Nombre:** Psicología Social del Trabajo**Ciclo:** Grado**Créditos ECTS:** 6**Curso académico:** 2026-27**TITULACIONES**

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1319 - Grado en Psicología	Facultat de Psicologia i Logopèdia	2	Primer cuatrimestre

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
1319 - Grado en Psicología	Psicología Social del Trabajo	OBLIGATORIA

COORDINACIÓN

RODRIGUEZ MOLINA ISABEL

RAMOS LOPEZ JOSE

RESUMEN

La Psicología Social del Trabajo es una asignatura de carácter obligatorio que se imparte en el primer cuatrimestre del segundo curso del Grado de Psicología. Consta de un total de 6 créditos ECTS.

Siguiendo el modelo de referencia de la ENOP (Red Europea de Catedráticos de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones) que describe los contenidos, métodos y requisitos mínimos que requiere la formación en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos en Europa, la Psicología del Trabajo estudia la actividad laboral del trabajador quien de manera individual o colectiva ejecuta las tareas que se derivan de los procesos de trabajo que tienen lugar en las organizaciones. Esta asignatura pretende proporcionar al alumno los conocimientos teóricos y las habilidades necesarias para interpretar, medir, explicar y diagnosticar los principales procesos relacionados con la actividad laboral.

Los contenidos de esta asignatura están estrechamente relacionados con los de la asignatura Psicología de las Organizaciones que se imparte en el tercer curso de la titulación. Estos contenidos se completarían con las asignaturas optativas Psicología de los Recursos Humanos y Psicología Social del Desarrollo y Cambio Organizacional y Psicología Económica y del Consumidor, dentro del itinerario en Introducción a la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos.



CONOCIMIENTOS PREVIOS

RELACIÓN CON OTRAS ASIGNATURAS DE LA MISMA TITULACIÓN

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

OTROS TIPOS DE REQUISITOS

Es recomendable tener conocimientos de Psicología Social (I y II) y Estadística.

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1319 - Grado en Psicología

Conocer las principales teorías sobre el trabajo y los procesos psicológicos básicos de la actividad laboral.

Conocer los factores personales, de género, grupales y contextuales que influyen sobre la actividad laboral.

Saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación.

Ser capaz de describir y medir las variables psicosociales implicadas en el trabajo y los procesos de interacción grupal.

Ser capaz de elaborar informes orales y escritos.

Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Aproximación psicológica al estudio del trabajo en un entorno laboral cambiante

- Definición y delimitación de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones
- El trabajo como fenómeno social y actividad humana.
- El estudio del trabajo desde la Psicología.
- Avances y transformaciones tecnológicas: influencia sobre el contenido, el diseño y el estudio del trabajo y la actividad laboral.
- Transformaciones en el entorno socio-económico y el mercado laboral.
- Cambios en el trabajo y sus implicaciones para la actividad laboral.

2. La socialización laboral y el significado del trabajo.

- El concepto de trabajo.
- Funciones psicosociales del trabajo.



- Socialización laboral. Tácticas de socialización
- Concepto de significado del trabajo.
- Centralidad e importancia del trabajo.
- Normas sociales y creencias sobre el trabajo.
- Valores laborales.

3. Diseño del trabajo: puestos, roles

- Tareas, puestos, roles y ocupaciones: delimitación conceptual
- El estudio de las tareas y los puestos de trabajo
- El estudio de los roles laborales.
- Concepto de desempeño.
- Conductas propias del rol y extra-rol.

4. Motivación laboral

- Introducción: La actividad laboral como conducta motivada.
- Aspectos motivadores del trabajo: entorno laboral y contenido del trabajo.
- Constructos motivacionales del trabajo referidos a la actividad laboral.
- Principales teorías de la motivación laboral

5. Satisfacción laboral

- Concepto de satisfacción laboral.
- Modelos y teorías sobre satisfacción laboral.

6. Trabajo en grupo

- El concepto de grupo de trabajo. Tarea grupal y colectiva
- El concepto de trabajo en grupo
- Procesos grupales.
- Eficacia grupal.

7. Estrés y salud laboral

- Delimitación conceptual del estrés y modelos interpretativos.
- Afrontamiento del estrés laboral.
- Delimitación conceptual del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) y modelos explicativos.
- Intervención organizacional para la prevención y el manejo del estrés laboral.

VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES



Actividad	Horas
Teoría-Prácticas	60,00
Total horas	60,00

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	30,00
Estudio y trabajo autónomo	25,00
Preparación de clases	0,00
Preparación de actividades de evaluación	35,00
Resolución de casos prácticos	0,00
Total horas	90,00

METODOLOGÍA DOCENTE

La metodología docente de la materia incluye exposiciones por parte del profesor, ejercicios, estudios de caso, presentación de informes, realización de trabajos prácticos, discusiones y debates en clase, y otras actividades docentes que puedan ser propuestas por el profesorado.

Se requiere la implicación y participación activa del estudiantado en el proceso de aprendizaje.

La evaluación requiere la realización de las actividades propuestas en clase, la realización de informes y la superación de una prueba de conocimientos escrita.

El uso de dispositivos móviles, tabletas y ordenadores portátiles en el aula estará limitado a las actividades docentes de la asignatura, en función de la metodología docente establecida por cada profesor/a.

EVALUACIÓN

La evaluación del aprendizaje se realizará con los siguientes criterios y metodologías:

- Valoración de contenidos teóricos y prácticos mediante pruebas escritas tipo test o de preguntas cortas. Los resultados equivaldrán al 60% de la calificación final de la materia.

- Elaboración y presentación oral o escrita de 2 informes, trabajos y/o estudios cualitativos o cuantitativos realizados individualmente o en grupo. Los resultados equivaldrán al 20% de la calificación final de la materia. Parte de estas actividades se realiza en clase, sobre procesos grupales prácticos y experienciales, y con ellas se trabajan competencias específicas vinculadas a los contenidos de la materia, por lo que no serán recuperables. Para que sean contabilizadas en la evaluación, el estudiante deberá asistir a la parte presencial de las mismas (salvo causa de fuerza mayor). Si las faltas de asistencia superan un tercio de dichas sesiones, no serán tenidas en cuenta en la evaluación.

La redacción de los informes y trabajos ha de tener un nivel correspondiente a un grado universitario para ser evaluados (ortografía, gramática, semántica ...). No se aceptarán informes manuscritos. Su evaluación



se realizará acorde a la rúbrica disponible en el aula virtual, o en su caso, en el programa específico para cada grupo de la materia. El profesor podrá exigir la presentación en clase de los mismos siendo un requisito para poder aprobarlos tener aprobado (5 sobre 10) tanto el contenido del informe entregado como su presentación (5 sobre 10 en cada parte). En caso de necesitar recuperar la presentación el profesor explicará en clase el proceso a realizar para ello.

- Realización y participación activa en las diferentes actividades, a determinar por el/la profesor/a (entre 3 y 5 actividades). Los resultados equivaldrán al 20% de la calificación final de la materia. Estas actividades se realizan en clase, sobre procesos grupales prácticos y experienciales, y con ellas se trabajan competencias específicas.

Para obtener Matrícula de Honor, se tiene que tener una nota mínima de 9. A partir de esta nota, la decisión de otorgar esta MH dependerá del/la profesor/a que podrá establecer una actividad extra para obtenerla además de considerar el trabajo realizado a lo largo del curso.

En caso de adelanto de convocatoria para la finalización de estudios, la evaluación consistirá en la realización del examen correspondiente y la elaboración de los informes de prácticas que determine el/la profesor/a.

Requisitos para superar la materia.

- Obtener, al menos, un 5 sobre 10 en el examen. Si la nota del examen es inferior, no se sumará la nota de las actividades e informes y habrá que ir a segunda convocatoria.

- La suma de todas las partes deberá ser al menos de 5 puntos sobre 10.

- En segunda convocatoria, únicamente se puede recuperar el examen. El examen sigue los mismos criterios que en primera convocatoria. Si se obtiene, al menos, un 5 sobre 10, se sumará la nota obtenida previamente en los informes y actividades.

Declaración de uso responsable de herramientas de Inteligencia Artificial (IA).

El/la autor/a debe declarar explícitamente el uso de cualquier herramienta de IA en sus trabajos. Esta declaración debe incluirse en la sección titulada "Declaración de uso de IA" en el apartado de Anexos del trabajo, después de las referencias.

1. El autor debe proporcionar la siguiente información:

- Nombre y versión de las herramientas de IA utilizadas

- Breve descripción de cómo se utilizó la IA, por ejemplo, para generar partes del texto, asistencia en la revisión de literatura, edición y revisión del borrador, análisis de datos, traducción, u otras funciones.

2. Citación



Los/las autores/as deben citar adecuadamente la herramienta de IA utilizada en la sección de referencias, siguiendo el formato de citación estándar de la revista. Por ejemplo:

OpenAI. (2024). ChatGPT GPT-4o [Large language model]. <https://chat.openai.com/chat>

Anthropic. (2024). Claude 3.5 Sonnet [Large language model]. <https://www.claude.ai/>

3. Límites de uso

- La IA generativa no debe ser utilizada para crear o manipular datos de investigación.

- El uso de IA no exime a los autores de su responsabilidad sobre el contenido del manuscrito.

- Los autores deben revisar y editar cuidadosamente cualquier texto generado por IA para garantizar su precisión y relevancia, especialmente ante el riesgo de alucinación de la IA generativa.

Normativas de aplicación.

La detección de plagio en uno o más de los trabajos a desarrollar por el alumno/a en la asignatura (actividades y/o informes, tanto individuales como grupales), supondrá un suspenso automático en la asignatura del autor/es del trabajo. Ante prácticas fraudulentas, se procederá según lo determinado por el Protocolo de actuación ante prácticas fraudulentas de la Universitat de València (ACGUV 123/2020): <https://www.uv.es/sgeneral/Protocols/C83sp.pdf>.

La calificación de la asignatura quedará sometida a lo dispuesto en el Reglament d'Avaluació i Qualificació de la Universitat de València per a títols de Grau i Màster (ACGUV 108/2017 de 30 de maig de 2017): <http://www.uv.es/graus/normatives/2017108reglamentavaluacioqualificacio.pdf>.

Se aplicará la normativa de la Universitat sobre impugnación de exámenes.

tat sobre impugnación de exámenes.

BIBLIOGRAFÍA

Referencias Básicas:

- Alcover de la Hera, C. M.; Martínez Íñigo, D.; Rodríguez Mazo, F.; Domínguez Bilbao, R. (2004). Introducción a la psicología del trabajo. McGraw-Hill.
- Chmiel, N. (ed.) (2008). An introduction to work and organizational psychology: A European perspective, 2nd ed. Blackwell.
- Gil-Monte, P.R. (Coord.) (2014), Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. y Prado-Gascó, V. J. (2021). Manual de Psicología del Trabajo. Pirámide.
- Muchinsky, P. (2004). Psicología aplicada al trabajo. Paraninfo.



- Osca, A. (ed.) (2004). Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Sanz y Torres.
- Peiró Silla, J. M. y Prieto, F. (Dir.) (1996). Tratado de psicología del trabajo. Vol. 1 y 2. Síntesis.
- Quintanilla, I. (2013) Psicología social del trabajo. Pirámide.
- Woods, S.A. y West, M.A. (2010). The Psychology of Work and Organization. Cengage Learning EMEA.

Referencias Complementarias:

- Agullo, E. y Ovejero, A. (Coord) (2001). Trabajo, Individuo y Sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo. Pirámide.
- Gálvez, Ana María i Tirado, Francisco (2012). Capitalisme i treball: Problemàtiques socials del Món Contemporani. Barcelona: Editorial UOC.
- García Izquierdo, M (1999) Psicología del trabajo y de las organizaciones: fundamentos psicosociales del comportamiento en las organizaciones. DM.
- Gil-Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Pirámide.
- Munduate, L. (1992). Psicosociología de las Relaciones Laborales. PPU.
- Ordóñez Ordóñez, M. (Coord.) (1997). Psicología del trabajo y gestión de recursos humanos. AEDIPE.
- Ovejero, Anastasio (2006). Psicología del Trabajo en un Mundo Globalizado Madrid: Biblioteca Nueva.
- Osca Segovia, A. (ed.) (2004). Prácticas de psicología del trabajo y de las organizaciones. Sanz y Torres.
- Palací Descals, F. J. et al. (2004). Psicología de la organización. Pearson Educación.
- Peiró, J. M. (2000). Desencadenantes del estrés laboral. Pirámide.
- Quintanilla, I. (2002) Empresas y personas. Gestión del conocimiento y capital humano. Díaz de Santos.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. B. (2009). El "engagement" en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión. Alianza.
- Trechera, J. L. (2003). Introducción a la psicología del trabajo. Desclée de Brouwer.

/ul>